

ĐẨY MẠNH CÔNG TÁC ĐÀO TẠO CÔNG NHÂN TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ VÀ THƯƠNG MẠI TNG

Nguyễn Thanh Huyền*, Bé Hồng Cúc, Lò Văn Minh

Trường Đại học Khoa học - ĐH Thái Nguyên

TÓM TẮT

Công ty CP Đầu tư và Thương mại TNG (CPĐT&TM TNG) chuyên sản xuất, gia công, xuất khẩu hàng may mặc. Trong những năm gần đây, để đáp ứng việc mở rộng quy mô sản xuất của công ty, nhu cầu về tuyển dụng, sử dụng công nhân (CN) tăng cao, công tác đào tạo nguồn nhân lực cho công ty đã được chú trọng. Tuy nhiên, bên cạnh đó vẫn còn bộc lộ những hạn chế khiến cho đội ngũ công nhân sau đào tạo chưa đáp ứng yêu cầu công việc, dẫn đến sự lãng phí nguồn lực. Trên cơ sở phân tích thực trạng công tác đào tạo công nhân tại công ty CPĐT&TM TNG, bài viết sẽ tập trung làm nổi bật các thành tựu, hạn chế, nguyên nhân và đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả công tác đào tạo công nhân của công ty trong thời gian tới.

Từ khóa: công tác đào tạo, công nhân, Công ty CP Đầu tư và Thương mại TNG

ĐẶT VẤN ĐỀ

Đào tạo nguồn nhân lực luôn là vấn đề quan tâm hàng đầu của mỗi quốc gia nói chung và các doanh nghiệp nói riêng. Với loại hình kinh doanh chuyên sản xuất, gia công, xuất khẩu hàng may mặc, các sản phẩm được làm ra đòi hỏi phải được tạo ra trực tiếp bằng tay con người, có kiến thức và kỹ năng chuyên ngành may. Công ty CPĐT&TM TNG thành lập ngày 22/11/1979, sau gần 40 năm xây dựng đã có những bước phát triển đáng kể. Ngày 02/01/2003, Công ty cổ phần hóa với vốn điều lệ là 10 tỷ đồng. Ngày 22/11/2007, cổ phiếu TNG được niêm yết trên sàn giao dịch chứng khoán Hà Nội.

Đến nay TNG có 6 chi nhánh với 12 nhà máy may, có 217 chuyền may và các nhà máy phụ trợ: nhà máy thêu, giặt công nghiệp, sản xuất thùng túi, bao bì carton, nhà máy sản xuất bông, chân bông. Tính đến hết năm 2017, tổng số lao động hơn 12.926 người. Công ty TNG được xếp hạng trong “TOP 500 doanh nghiệp lớn nhất Việt Nam”, “TOP 10 doanh nghiệp lớn nhất ngành dệt may Việt Nam”. Với quy mô ngày càng mở rộng, hàng năm công ty tuyển dụng và sử dụng số lượng công nhân lớn, công tác đào tạo công nhân của công ty đã được thực hiện khá tốt và thực hiện theo quy trình đào tạo. Tuy nhiên, với sự

phát triển mạnh mẽ của khoa học công nghệ, môi trường kinh doanh thay đổi như hiện nay, công tác đào tạo công nhân đang đặt ra yêu cầu cần phải có những chương trình đào tạo mới, đáp ứng yêu cầu công việc, phù hợp với sự thay đổi của khoa học công nghệ. Bài nghiên cứu sẽ làm rõ thực trạng công tác đào tạo công nhân, những hạn chế và đề xuất các giải pháp đẩy mạnh hiệu quả công tác đào tạo công nhân cho công ty CPĐT&TM TNG.

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Phương pháp thu thập thông tin: Số liệu thứ cấp được sử dụng thông qua số liệu trong các báo cáo về tình hình lao động, công tác tổ chức đào tạo và kinh phí đào tạo tại công ty do Phòng Tổ chức - Hành chính của công ty cung cấp.

Phương pháp phân tích thông tin: các số liệu thứ cấp được thống kê và xử lý bằng phần mềm Excel theo nhóm các tiêu chí cụ thể, sử dụng các đồ thị so sánh để làm rõ sự biến động đội ngũ công nhân của công ty giai đoạn 2015-2017.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

Số lượng và trình độ của công nhân

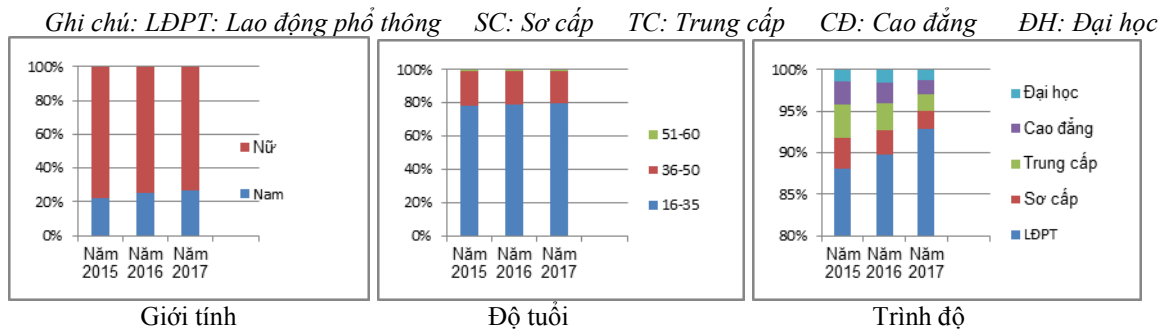
- Số lượng công nhân: số lao động trực tiếp của công ty chiếm tỉ trọng lớn, tính đến hết năm 2017, số lao động của công ty là 12.962 người, trong đó có 11.370 công nhân, chiếm 87,9% lao động toàn công ty.

* Tel: 0374 221772, Email: thanhhuyen31282@gmail.com

Bảng 1. Cơ cấu, trình độ đội ngũ công nhân của Công ty

Năm	Tổng số (người)	Cơ cấu	Giới tính		Độ tuổi			Trình độ				
			Nam	Nữ	16-35	36-50	51-60	LDPT	SC	TC	CD	ĐH
2015	8.282	Số CN (người)	1.813	6.469	6.460	1.755	67	7.297	301	341	227	116
		Tỉ lệ (%)	21,9	78,1	78	21,2	0,8	88,2	3,6	4,1	2,7	1,4
2016	10.107	Số CN (người)	2.533	7.574	7.964	2.082	61	9.076	297	330	245	159
		Tỉ lệ (%)	25	75	78,8	20,6	0,6	89,8	2,9	3,3	2,4	1,6
2017	11.370	Số CN (người)	3.008	8.362	9.096	2.217	57	10.552	262	227	189	140
		Tỉ lệ (%)	26,5	73,5	80	19,5	0,5	92,9	2,3	2,0	1,6	1,2

(Nguồn: Phòng Tổ chức – Hành chính)

**Biểu đồ 1.** Cơ cấu, trình độ đội ngũ công nhân Công ty

Qua bảng số liệu và biểu đồ cho thấy:

+ Về giới tính: lĩnh vực hoạt động của công ty chủ yếu là may mặc, các công việc yêu cầu sự khéo léo và tỉ mỉ nên công nhân nữ chiếm đa số trong tổng số công nhân công ty, luôn chiếm trên 70%. Tuy nhiên, số lao động nữ đang có tỉ lệ giảm dần qua các năm, do công ty đang mở rộng nhu cầu tuyển lao động nam cho một số bộ phận như là hơi, cắt, đóng gói...bởi họ có sức khỏe và không bị gián đoạn khi nghỉ thai sản...

+ Về độ tuổi: Số lao động trẻ tuổi chiếm tỷ trọng lớn và có xu hướng ngày càng được trẻ hóa. Năm 2017, số lao động dưới 35 tuổi chiếm 80%, tăng lên so với năm 2015 và năm 2016. Với đội ngũ nhân lực trẻ, sức khỏe tốt, tiếp thu nhanh, chịu áp lực công việc cao là yếu tố thuận lợi cho công ty trong việc đào tạo, nâng cao trình độ, tay nghề của công nhân.

+ Về trình độ: Do đặc thù là một công ty may, nên trình độ của công nhân chủ yếu là lao động phổ thông, năm 2017, số lao động phổ thông chiếm 92,9% tổng số công nhân. Việc sử dụng lao động phổ thông góp phần giải quyết việc làm tại chỗ cho người lao động của địa phương, đồng thời giảm chi phí nhân công. Tuy nhiên, trong quá trình hiện đại hóa, yêu cầu áp dụng khoa học kỹ thuật tiên tiến

vào sản xuất, công ty cần phải quan tâm đến công tác đào tạo công nhân để giúp công nhân làm quen và thành thạo với kỹ thuật, công nghệ mới.

Thực trạng công tác đào tạo công nhân

Nhận thức được tầm quan trọng của công tác đào tạo công nhân, công ty đã thành lập Trung tâm đào tạo kết hợp với Trường Cao đẳng Công nghiệp Thái Nguyên, với mục tiêu đào tạo cho công nhân có tay nghề may công nghiệp, có ý thức làm việc và tác phong công nghiệp đáp ứng yêu cầu sản xuất của công ty. Việc thực hiện công tác đào tạo của công ty cũng được thực hiện theo quy trình đào tạo. [4]

Xác định nhu cầu đào tạo

Vào đầu năm, công ty tiến hành xác định nhu cầu đào tạo công nhân tại các chi nhánh, tổ sản xuất làm căn cứ để xây dựng kế hoạch đào tạo.

Bảng 2. Nhu cầu đào tạo của Công ty

Năm	2015	2016	2017
Nhu cầu (người)	2.448	2.160	3.000
Số CN tham gia đào tạo (người)	1.437	1.348	1.960
Tỉ lệ đào tạo so với nhu cầu	58,7%	62,4%	65,3%

(Nguồn: Phòng Tổ chức – Hành chính)

Bảng số liệu trên cho thấy, việc xác định nhu cầu đào tạo của công ty chưa thực sự gắn với thực tế, số công nhân tham gia các lớp đào tạo trên thực tế chỉ chiếm trên dưới 60% qua các năm so với nhu cầu.

Nhu cầu đào tạo được thực hiện khá đơn giản: khi có văn bản yêu cầu từ Ban lãnh đạo công ty, các chi nhánh triển khai đến các tổ sản xuất, từ đó tổ trưởng đưa ra số lượng cần đào tạo của tổ. Nhu cầu đào tạo tại công ty chưa được tiến hành một cách toàn diện, mới xuất phát từ một phía người quản lý, chưa xuất phát từ nhu cầu của công nhân hay hiệu quả làm việc của công nhân. Do vậy, dẫn đến hiện trạng, nhu cầu đào tạo không thống nhất với thực tế đào tạo của công ty. Năm 2017, số công nhân thực tế tham gia các chương trình đào tạo là 1.960 người, chiếm 65,3% so với nhu cầu đào tạo, trong đó chủ yếu là lao động mới.

Xác định mục tiêu đào tạo

Đối tượng đào tạo là công nhân trực tiếp tại các xưởng sản xuất, do đó việc xác định mục tiêu đào tạo của công ty được đưa ra gắn với những yêu cầu về kiến thức, kỹ năng, thái độ của công nhân tại các chuyền may, và mục tiêu này qua các năm không có sự thay đổi do mặt hàng sản xuất khá ổn định.

- Về kiến thức: hiểu được tính chất cơ bản của nguyên vật liệu sản xuất ra các sản phẩm may; biết được nguyên lý vận hành của các thiết bị trên dây chuyền may công nghiệp; nắm được phương pháp may chi tiết và lắp ráp các chi tiết trên sản phẩm may thông dụng; kiểm tra được sản phẩm đạt chất lượng theo yêu cầu may công nghiệp; nắm được kỷ luật lao động và tác phong công nghiệp.

- Về kỹ năng: sử dụng thành thạo các thiết bị, dụng cụ phụ trợ trên dây chuyền may công nghiệp; vận hành thiết bị an toàn và đúng quy trình kỹ thuật; may được các chi tiết trên sản phẩm như may túi, may thếp tay, may măng séc, may cổ, may moi quần... đạt yêu cầu kỹ thuật.

- Về thái độ: Có ý thức tổ chức kỷ luật, thái độ học tập và rèn luyện nghiêm túc.

Đây là mục tiêu chung được công ty áp dụng cho các khóa đào tạo mà chưa gắn với chiến lược đào tạo, hay đối tượng đào tạo. Công ty

chủ yếu tập trung đào tạo cho công nhân mới, chưa có kinh nghiệm, kiến thức, kỹ năng cơ bản, chưa chú trọng đến mục tiêu đào tạo đối với những công nhân có kinh nghiệm muốn nâng cao tay nghề, trình độ. Điều này tác động rất lớn tới nội dung và chương trình đào tạo của công ty.

Xác định nội dung, chương trình đào tạo

Từ mục tiêu xác định là đào tạo kiến thức, kỹ năng cơ bản cho công nhân mới, công ty xác định nội dung, chương trình đào tạo là sơ cấp nghề, phối hợp với cơ sở đào tạo là trường Cao đẳng Công nghiệp Thái Nguyên, với thời gian đào tạo không quá 90 ngày. Cụ thể, chương trình đào tạo công nhân của công ty được chia làm hai giai đoạn:

Giai đoạn 1. Do trường Cao đẳng Công nghiệp Thái Nguyên đào tạo, nhằm trang bị cho công nhân những kiến thức cơ bản về nghề may mặc, đào tạo công nhân cách sử dụng máy móc, sau đó đào tạo công nhân học may những đường may từ đơn giản đến phức tạp. Giai đoạn 1 thời gian đào tạo 01 tháng, công nhân học may 11 bài may cơ bản, người lao động không được trả lương, cũng không phải đóng học phí.

Giai đoạn 2: Do Công ty CPĐT&TM TNG đào tạo. Người lao động được đào tạo trong 02 tháng, đào tạo trực tiếp tại các xưởng sản xuất, trong thời gian học nghề được hưởng lương (tối thiểu 4 triệu đồng/tháng) và các chế độ đãi ngộ theo quy định của công ty.

Năm 2017, công ty đã mở được 58 lớp đào tạo, với tổng số công nhân được đào tạo là 1.960 người. Việc xác định nội dung, chương trình đào tạo của công ty phù hợp với lao động mới với 11 bài may cơ bản. Tuy nhiên, công ty chưa có những chương trình đào tạo cho đối tượng là công nhân lành nghề nâng cao trình độ để thích ứng với khoa học kỹ thuật mới, công nghệ mới.

Đánh giá kết quả đào tạo và chi phí đào tạo

a) Kết quả đào tạo

Kết thúc khóa đào tạo, công nhân sẽ được thi sát hạch, nếu đạt sẽ được cấp chứng chỉ và ký hợp đồng thử việc đối với lao động mới, không đạt sẽ không được cấp chứng chỉ, và xem xét lại việc bố trí công việc.

Bảng 3. Kết quả đào tạo của Công ty

Năm	2015		2016		2017	
	Số người	Tỉ lệ (%)	Số người	Tỉ lệ (%)	Số người	Tỉ lệ (%)
Số CN tham gia đào tạo	1.437	100	1.348	100	1.960	100
Số người được cấp chứng chỉ	1.405	97,8	1.314	97,5	1.907	97,3
Số người không được cấp chứng chỉ	32	2,2	34	2,5	53	2,7

(Nguồn: Phòng Tổ chức – Hành chính)

Bảng 4. Chi phí đào tạo công nhân

Năm	Số CN tham gia đào tạo	Chi phí đào tạo (Đồng)					Chi phí đào tạo bình quân/1 công nhân (Đồng)
		Tổng chi phí	Công ty	Tỉ lệ	UBND tỉnh	Tỉ lệ	
2015	1.437	6.266.375.000	4.637.117.000	74%	1.629.258.000	26%	4.360.734
2016	1.348	6.232.800.000	4.362.960.000	70%	1.869.840.000	30%	4.623.738
2017	1.960	9.636.000.000	6.456.120.000	67%	3.179.880.000	33%	4.916.326

(Nguồn: Phòng Tổ chức – Hành chính)

Qua số liệu bảng 3 cho thấy, công ty đã quan tâm đến việc đánh giá kết quả đào tạo, không xảy ra tình trạng cấp chứng chỉ tràn lan, hình thức, số lao động không đạt chứng chỉ có xu hướng tăng nhẹ, do công ty đã kiểm soát chặt chẽ hơn trong việc đánh giá kết quả khóa học. Số người không đạt, không được cấp chứng chỉ, nguyên nhân là do công nhân có thái độ không hợp tác, không đáp ứng được yêu cầu của khóa học, sát hạch đạt kết quả thấp. Tuy nhiên, nhìn chung, kết quả đào tạo với số công nhân đạt yêu cầu chiếm tỉ lệ rất cao trên 97% một phần do người lao động ý thức được việc đào tạo không chỉ là giúp cho công ty mà còn giúp cho chính bản thân họ có được những kỹ năng nghề cơ bản. Mặt khác, công ty quan tâm đến các khóa đào tạo cơ bản nhất là đối với lao động mới để tạo ra sự thu hút, sự cạnh tranh với các công ty khác trên địa bàn (như công ty Samsung).

b) Chi phí đào tạo

Là một doanh nghiệp có uy tín và đóng góp cho tỉnh Thái Nguyên trong thu ngân sách địa phương cũng như giải quyết việc làm tại chỗ cho người lao động, đồng thời đẩy mạnh hoạt động xã hội hóa hoạt động đào tạo nghề cho lao động địa phương, nên hoạt động đào tạo công nhân của công ty rất được tỉnh Thái

Nguyên quan tâm. Cụ thể đó là việc tạo hành lang pháp lý cho việc hoạt động của công ty, và hỗ trợ kinh phí cho các khóa đào tạo của công ty.

Tỉ lệ hỗ trợ của tỉnh đối với đào tạo công nhân của công ty tăng đều qua các năm. Đây là một minh chứng thể hiện sự kết hợp giữa chính quyền địa phương và doanh nghiệp trong việc đào tạo nghề cho lao động, giúp tăng hiệu quả giải quyết việc làm của địa phương, đồng thời nâng cao tay nghề cho công nhân đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp.

Chi phí đào tạo bình quân đối với một công nhân ngày càng tăng (từ 4 đến xấp xỉ 5 triệu đồng). Năm 2017, chi phí đào tạo bình quân là 4.916.326đ/công nhân. Mức chi phí chủ yếu chi cho trả lương cho người lao động trong thời gian tham gia đào tạo. Với mức lương trên 4 triệu đồng/tháng cho người lao động đang trong quá trình đào tạo đã phần nào đảm bảo được sinh hoạt phí cho lao động, giúp cho người lao động yên tâm học tập để rèn tay nghề. Ngoài ra, các công nhân tạo ra sản phẩm đạt chất lượng trong quá trình đào tạo sẽ được tính công cho sản phẩm đó. Đây cũng là một chính sách nhằm khuyến khích người lao động nâng cao kỹ năng nghề.

Đánh giá công tác đào tạo công nhân của Công ty TNG

Kết quả đạt được

Qua phân tích về thực trạng công tác đào tạo công nhân của công ty, ta thấy công tác đào tạo công nhân của công ty CPĐT&TM TNG đã đạt được những thành tựu nhất định, cụ thể như sau:

- Công ty đã xác định được nhu cầu, đối tượng, mục đích và thực hiện đánh giá kết quả đào tạo và sử dụng chi phí đào tạo.
- Công ty đã có những cơ chế, chính sách đãi ngộ cho công nhân trong thời gian đào tạo. Đồng thời chú trọng đầu tư trang thiết bị, máy móc, nhà xưởng phục vụ cho công tác đào tạo. Bên cạnh đó, nhận được sự hỗ trợ về kinh phí đào tạo từ UBND tỉnh Thái Nguyên.
- Công ty đã xây dựng được chương trình đào tạo khá chi tiết đối với CN mới.

Khó khăn, hạn chế và nguyên nhân

- Thứ nhất, việc xác định nhu cầu đào tạo chưa được tiến hành một cách toàn diện, mới xuất phát từ một phía người quản lý mà chưa xuất phát từ nhu cầu và hiệu quả làm việc của công nhân. Do vậy, dẫn đến thực tế số công nhân tham gia đào tạo thấp hơn nhiều so với nhu cầu đào tạo.
- Thứ hai, việc xác định mục tiêu đào tạo được công ty áp dụng cho các khóa đào tạo qua các năm mà chưa gắn với chiến lược phát triển của công ty.
- Thứ ba, nội dung và chương trình đào tạo chủ yếu tập trung đào tạo cho công nhân mới, chưa áp dụng đào tạo đa dạng các đối tượng với các trình độ khác nhau.
- Kinh phí cho công tác đào tạo tốn kém vì việc đào tạo công nhân mới cần nhiều chi phí, tuy nhiên, thực tế số công nhân sau khi được đào tạo và được nhận vào làm xin nghỉ việc hoặc tự ý nghỉ việc, do lương thấp hơn các công ty bạn (như Samsung) đã gây không ít tổn thất cho công ty.

GIẢI PHÁP ĐẨY MẠNH CÔNG TÁC ĐÀO TẠO CÔNG NHÂN TẠI CÔNG TY

Hoàn thiện việc xác định nhu cầu đào tạo công nhân

Để đảm bảo cho việc xác định nhu cầu đào tạo công nhân được chính xác hơn thì công ty không chỉ dựa trên nhu cầu các nhà quản lý đưa ra, mà cần chủ động tìm ra nhu cầu thực tế của công nhân thông qua xây dựng bản mô tả công việc, trong đó tập trung phân tích công việc, tiêu chuẩn công việc và tiêu chuẩn đối với người thực hiện công việc.

Xác định mục tiêu, chương trình đào tạo căn cứ vào đối tượng

Hiện nay, mục tiêu đào tạo của công ty còn chung chung áp dụng cho tất cả các khóa đào tạo. Do đó, công ty cần xác định rõ mục tiêu đào tạo ngắn hạn và dài hạn, với những đối tượng công nhân khác nhau, đa dạng chương trình đào tạo và hình thức đào tạo: Đào tạo công nhân mới có thể áp dụng chương trình đang thực hiện với 11 bài may cơ bản, hình thức đào tạo tạo chỗ; Đào tạo công nhân có kinh nghiệm, nâng cao tay nghề bằng việc mở các lớp đào tạo căn cứ theo nhu cầu của công nhân, công nhân có thể đóng một phần học phí. Hình thức đào tạo có thể gửi đi học các lớp đào tạo kỹ thuật tại các cơ sở đào tạo phù hợp.

Nâng cao hiệu quả hoạt động đánh giá kết quả đào tạo

Việc đánh giá hiệu quả công tác đào tạo không chỉ dừng ở việc cấp chứng chỉ, mà cần có sự đánh giá tương quan giữa năng suất làm việc, chất lượng sản phẩm của công nhân trước, trong, và sau quá trình đào tạo. Công ty có thể sử dụng kết quả đánh giá năng suất làm việc làm cơ sở để thiết kế chương trình đào tạo phù hợp hơn, đồng thời làm căn cứ để bố trí công việc và trả lương cho người lao động một cách hợp lý.

Sử dụng hiệu quả kinh phí đào tạo

Kinh phí cho công tác đào tạo trong Công ty CPĐT&TM TNG chủ yếu được trích từ lợi nhuận của công ty. Do đó, các nhà quản lý

doanh nghiệp cần phải lên kế hoạch đào tạo một cách khoa học và hợp lý, tránh tình trạng lãng phí, không hiệu quả.

Công ty nên thu hút nguồn tài trợ từ các đối tác và các tổ chức trong và ngoài nước góp vào quỹ đào tạo vì mục tiêu hợp tác cùng phát triển.

Để tránh tình trạng công nhân sau đào tạo nghỉ việc, công ty nên tiến hành cho công nhân ký cam kết làm việc với công ty sau khi kết thúc khóa học nếu không sẽ phải bồi hoàn chi phí đào tạo. Đồng thời công ty nên có chế độ giữ chân lao động có tay nghề giỏi.

KẾT LUẬN

Để có được nguồn nhân lực chất lượng, vững tay nghề, Công ty CPĐT&TM TNG thời gian qua đã chú trọng và đầu tư đúng mức vào tổng thể quy trình đào tạo: Xác định đúng nhu cầu, đối tượng, mục đích và thực hiện đánh giá kết quả công tác đào tạo hàng năm.

Trên cơ sở những phân tích, đánh giá thực trạng đào tạo công nhân của công ty, bài viết đã chỉ rõ những hạn chế, nguyên nhân của những hạn chế. Từ đó, đề xuất những giải pháp cụ thể nhằm nâng cao hiệu quả công tác đào tạo công nhân tại công ty. Những giải pháp trên nhằm góp phần khắc phục những tồn tại, hạn chế, phục vụ các mục tiêu dài hạn và sự phát triển bền vững của công ty thời gian tới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Công ty CP Đầu tư và Thương mại TNG (2015, 2016, 2017), *Báo cáo kết quả đào tạo năm 2015, 2016, 2017*.
2. Công ty CP Đầu tư và Thương mại TNG (2015) *Chương trình đào tạo công nhân may công nghiệp*.
3. Công ty CP Đầu tư và Thương mại TNG (2017), *Danh sách nhân sự TNG*.
4. Lê Thanh Hà (2011), *Giáo trình Quản trị nhân lực (tập 1, 2)*, Nxb Lao động - Xã hội.

ABSTRACT

STRENGTHENING TRAINING AT WORK AT TNG INVESTMENT AND TRADING JOINT STOCK COMPANY

Nguyễn Thanh Huyền*, Be Hong Cuc, Lo Van Minh
University of Sciences - TNU

TNG Investment and Trading Joint Stock Company specializes in manufacturing, processing and exporting garments. In recent years, to meet the expansion of the company's production scale, the demand for recruiting and employing workers has increased. However, a number of worker is still under-capability of working after training, resulting in waste of resources. To solve that issue at TNG Investment and Trading JSC, the study will focus on achievements, limitations, proposed system of solutions to improve the efficiency of work in the next period.

Keywords: *training, worker, TNG investment and trading joint stock company.*

Ngày nhận bài: 22/8/2018; Ngày phản biện: 19/9/2018; Ngày duyệt đăng: 12/10/2018

* Tel: 0374 221772, Email: thanhhuyen31282@gmail.com